

Werkstattbericht des Arbeitskreises „Antidiskriminierung und Recht“ auf der diesjährigen JTÖR und Aufruf zur Mitarbeit

Gastautorin

2021-04-07T09:28:59



Von [VALENTINA CHIOFALO](#), [ANNIKA FISCHER-UEBLER](#) UND [YOULO WUJOHKSANG](#)

Dieser Beitrag soll einen Anreiz zur Reflexion im Bereich Antidiskriminierungsrecht und [Intersektionalität](#) in der Rechtswissenschaft geben und die Ergebnisse der Diskussion des Arbeitskreises (AK) „Antidiskriminierung und Recht“ vom 23.02.2021 auf der 61. Jungen Tagung des Öffentlichen Rechts (JTÖR) zusammenfassen. In mehreren Breakout-Rooms wurden zwei Fragestellungen behandelt: Wo fehlt die Gleichheits-, Antidiskriminierungs-, Diversity- Perspektive in der Rechtswissenschaft? Und was sind Strategien, damit umzugehen? Nach dem Brainstormen in Kleingruppen wurde die Diskussion wieder zusammengeführt, um eine thematische Verschriftlichung unserer Ergebnisse zu ermöglichen. Unser Wunsch ist, dass dieser Beitrag auch noch weitere Interessierte erreicht und einen Anstoß zur kritischen Auseinandersetzung mit der Rechtswissenschaft gibt.

Wo besteht Handlungsbedarf bezüglich Gleichheits-, Antidiskriminierungs-, Diversity- Perspektive in der Rechtswissenschaft?

Die Bestandsaufnahme am Beginn des AK-Treffens führte zu Ernüchterung: Gleichheits-, Antidiskriminierungs- und kritische Perspektiven, sowie ein reflektiertes Bewusstsein für Gleichheitsproblematiken fehlen in der Rechtswissenschaft. Das kann unter anderem daran liegen, dass sich fachlich kein Rechtsgebiet für die Vermittlung von kritischen Kompetenzen zuständig fühlt. Denn feministische und antirassistische Rechtstheorien sind intradisziplinär: Sie können in allen drei Rechtsgebieten angewandt werden und den Blick auf die Rechtswirklichkeit

schärfen. Daneben wurden zwei größere Themenkomplexe herausgearbeitet, die besonders in den Blick genommen wurden: Studium und Lehrenden einerseits und Wissenschaft andererseits

Im Studium fehlt es häufig an einer inhaltlichen und rechtlichen Auseinandersetzung mit dem Gleichheits- und Antidiskriminierungsrecht. So befassten sich beispielsweise nur die wenigsten in ihrer Studienzeit mit dem AGG. Darüber hinaus werden nur selten kritische Rechtstheorien vermittelt. Das kann zum einen am Lehrpersonal liegen, das eigenständig Schwerpunkte festlegt und sich am vorgegeben Prüfungsstoff orientiert. Trotzdem könnten Lehrende über Schlüsselqualifikationen und bei der Auswahl der Fallbeispiele/ Themen für Seminararbeiten durchaus Akzente setzen. Darüber hinaus ist das Personal immer noch nicht divers genug gestaltet. [So waren 2017 nur 17,6 % der Professuren mit Frauen besetzt, wenn man die Juniorprofessuren herausrechnet waren es nur 15,88 %.](#) Zahlen zu nicht- binären Lehrenden oder zu anderen Faktoren wie Migrationshintergrund sind auf der Ebene der Professor:innenschaft nicht vorhanden. [Gleichzeitig belegt eine Studie für das Ministerium der Justiz aus NRW, dass sowohl Frauen als auch Absolvent*innen mit Migrationshintergrund oder ausländisch klingenden Namen deutlich schlechter benotet werden.](#)

Aber auch in der Wissenschaft fehlen unterschiedliche Perspektiven und die Reflexion darüber, was als objektiv verstanden wird (und aus welchen Gründen). Mehrdimensionale, intersektionale und interdisziplinäre Ansätze werden nicht als Teil des rechtswissenschaftlichen Mainstreams, sondern weiterhin als Nischenforschung abgetan. Teilweise wird feministischer und antirassistischer Forschung die Wissenschaftlichkeit komplett abgesprochen. Dabei versuchen beide Strömungen gerade Annahmen von Neutralität und Objektivität im Recht und in der Wissenschaft zu hinterfragen.

Nach dieser ernüchternden Auswertung der eingangs gestellten Frage, wurden gemeinsam Strategien gegen die angeführten Dissonanzen entwickelt, um gemeinsam Perspektiven zur Verbesserung zu entwickeln.

Was kann verbessert werden und was wird dafür benötigt?

Dabei standen insbesondere zwei Aspekte im Vordergrund: Notwendige Veränderungen in Wissenschaft und Lehre sowie Angebote zur Vernetzung und Weiterbildung für Interessierte und Ratsuchende.

Wie bereits erwähnt, bestand Einigkeit, dass gerade das Professorium diverser besetzt sein muss, um verschiedene Perspektiven und Erfahrungswerte in der Professor:innenschaft abzubilden. Dazu bedarf es etwa eines verbesserten Zugangs zu Promotions- sowie Post-Doc-Stellen und damit einhergehend einer Überwindung faktischer Hürden (etwa aufgrund der bereits angesprochenen schlechteren Benotung von Frauen und weiblich gelesenen Personen sowie Absolvent:innen mit Migrationsgeschichte; speziell zu Hürden für Frauen und weiblich gelesenen Personen etwa [hier](#) und [hier](#); zu strukturellem Rassismus an Hochschulen etwa [hier](#)) bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere.

Doch Hürden entstehen nicht erst nach dem Studium. Bereits in der Ausbildung führen teure Lehrbücher und noch teurere Repetitorien zu hohen Kosten für Studierende. Hier können Open-Access-Angebote (wie etwa von [Open Rewi](#)) oder verbesserte Alternativen zu kommerziellen Repetitorien Abhilfe schaffen. Auch die Lehre ist gefragt, antidiskriminierungsrechtliche Perspektiven in die Veranstaltungen einzubeziehen. Helfen können dabei Argumentationsleitfäden, antidiskriminierungsrechtliche und -sensible Fallbesprechungen oder Richtlinien für diversitätssensible Sprache (wie diese [Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Fallgestaltung](#)), an denen es jedoch vielerorts fehlt. Hilfreich sind auch Anlaufstellen, die etwa [diskriminierende Fallbeispiele](#) aus der juristischen Ausbildung sammeln und so auf bestehende Probleme aufmerksam machen können (wie etwa [hier](#)). Doch sollten entsprechende Anlaufstellen nicht lediglich durch private Initiative geschaffen werden, sondern vielmehr an jeder Universität in einem starken Gleichstellungsreferat verankert sein. Denn Defizite sollten dort behoben werden, wo sie entstehen und nicht durch überobligatorisches privates Engagement aufgefangen werden müssen.

Um antidiskriminierungsrechtliche Perspektiven fest im juristischen Mainstream zu verankern, bedarf es zudem der Vermittlung entsprechender Kompetenzen bereits im Studium. Antidiskriminierungsrecht sollte als Grundlagenthema, in den Nebenfächern oder im Schwerpunktbereich Eingang in die juristische Ausbildung finden. Denn Jurist:innen, die für Gleichheitsperspektiven geschult wurden, sind später in der Lage, Gleichheit und Antidiskriminierungsrecht stärker in den juristischen Diskurs miteinzubeziehen. In der Lehre, aber auch in der Wissenschaft, sollte es nicht allein um Dogmatik, sondern auch um die kritische Reflexion des Rechts gehen. Dabei helfen Erkenntnisse aus anderen Disziplinen, die nicht als unwissenschaftlich abgetan, sondern als hilfreiche Instrumente zum besseren Verständnis des Rechts und der Frage nach Diskriminierung im Recht und in der Rechtswissenschaft herangezogen werden sollten.

Zuletzt wurde einstimmig die besondere Bedeutung der Vernetzung untereinander betont. Es bedürfe etwa eines Mentor:innenprogramms an Universitäten und antidiskriminierungsrechtlich ausgerichteter Doktorand:innenkolloquien. Auch der bereits angesprochene Deutsche Juristinnenbund e.V. wurde mehrfach als Kernpfeiler der Vernetzung von Frauen und weiblich gelesenen Personen in juristischen Berufen hervorgehoben.

Aufruf zur Mitarbeit im AK

Die erstmalige Durchführung des AK „Antidiskriminierung und Recht“ auf der diesjährigen JTÖR stellt folglich einen ersten wertvollen Schritt in Richtung breitere Vernetzung und Stärkung intersektionaler Perspektiven in den Rechtswissenschaften dar. Es konnte so bereits etwas abgetastet werden, welche Projekte, Initiativen und Ideen rund um das Thema Antidiskriminierung und Recht i.w.S. schon bestehen (s. auch oben.).

Im Rahmen des AK wurde jedoch deutlich, dass die juristische Auseinandersetzung mit dem komplexen und vielfältigen Verhältnis von Recht und Diskriminierung erst

am Anfang steht – sowohl in der Lehre als auch in der Praxis. Diesem unerfreulichen Umstand möchten wir nun im Rahmen des AK mit Vernetzungsarbeit, Austausch und verschiedenen Projekten begegnen.

Unser Anliegen ist es, uns aktiv und kritisch am antidiskriminierungsrechtlichen Diskurs zu beteiligen und diesen durch verschiedene Blickwinkel zu erweitern. Wir sind zudem überzeugt, dass wir als Teil der JTÖR einen solchen Diskursraum schaffen und öffnen können, insbes. auch für interdisziplinäre und Institutionen übergreifende Initiativen und Zusammenarbeit.

Als neuer AK sind wir von der Struktur her und auch inhaltlich sehr offen. Wir freuen uns über alle, die sich bei uns beteiligen wollen, Ideen oder auch Kritikpunkte einbringen möchten! Als Beispiele für mögliche AK-Projekte seien hier folgende Vorschläge genannt (s.o.):

- Regelmäßige AK-Austauschtreffen auf Zoom, evtl. mit Schwerpunktthemen
- Regelmäßig stattfindende Lesegruppe/Fallbesprechungen
- Beteiligung an Projekten wie [Open Rewi](#): gemeinsame Erarbeitung eines Lehrbuches/Repetitoriums/Fallsammlung zum Antidiskriminierungsrecht
- Systematische Analyse juristischer Lehre: bspw. Evaluation von Fallbeispielen nach intersektionalen Kriterien
- Interuniversitäre Vernetzung und Mentor:innenangebote
- Durchführung von Veranstaltungen (Vorträge, Kolloquien, Workshops).

Die Liste ließe sich beliebig erweitern und ändern!

Wir möchten in diesem Sinne nun alle interessierten Personen, die sich eine Mitwirkung am AK vorstellen können oder den AK-Verteiler abonnieren möchten, dazu einladen, sich bei uns zu melden an:

Mail-Adresse: ak_antidiskriminierung@posteo.de.

.pf-button.pf-button-excerpt { display: none; }

